

労働法の特异性

井 上 修 一

一 社会科学と法律学

経験科学の中で、自然科学に対して社会科学という学問分野が主張されたのは、近代市民社会発生以後のことであり、基本的人権保障の認識にもとづく近代市民法の根本原理の実際の機能をはたすに至った時期であるといえる。そもそも社会科学の認識は人間社会を自然の一部とみなし、自然科学という因果関係に基礎をおき、社会現象は自然法則としての存在 *Sein* と必然 *Müssen* の結果的現象として把握るところから、社会および人間の存在は自然的存在であるとみなし、社会で生ずる諸々の現象は自然現象として把握されていた。しかしながら、近代市民法下における社会現象としての人間行動社会のすべてを、自然の实在、自然の現象として把握し難く、特に、社会構成員としての人間の意思に基づく行動の多様化と、人間の意思によるところの自然および社会に対するコントロールの機能が認識されるに至り、社会現象に対する自然科学的考察は不可能となり、新たな社会現象としての人間の行動社会を対象とする学問分野として社会科学が登場することになったのである。ここでは、人間は自然的存在としてではなく、社会的存在であると認識され、しかも、かかる人間が生活する社会は単なる自然的存在ではなく、歴史

的実在として現にその実体を有しているものと認識されているのである。かくして、人間存在の歴史的意義の自覚は、諸々の歴史的、経験的事実に基づく思考方法を通して、人間社会の歴史的意義と、更に社会現象の発展過程を通しての将来の予見性を可能にしたのである。

一般に科学とかぎり、単なる知識の集合のみではなく、その知識が体系化され、しかもその体系化に対する真理発見の方法論が必要なのである。科学はその対象の真実なる実体を究明する方法をいうのであり、人間行動社会における事物の真相の確なる把握を必要とする。かくしてこれらを通して最終的には、論理学的方法によって科学としての体系化がなされることになる。

また、社会科学の対象は、正しく歴史的事実として存在する人間の行動社会であって、社会科学の方法論はこの対象の真実なる実体の把握にあるといえる。その具体的方法は、①対象に関する経験に基づく事実の確定、②確定事実を基礎として理論的に諸事実を支配する法則についての仮説を設定する、③実践を通して仮説⇨理論を検証すること、の過程を通しておこなわれることになる。⁽¹⁾このような経験的事実⇨仮説⇨理論⇨実践検証の方法は社会科学の一般的方法論といえるであろうが、社会科学の一分野といわれる法学の場合はどうであろうか。

法学の対象は、人間の行動社会の規律に関する法およびその社会生活における法的現象を対象とする。一般的には、法学は、実用法学といわれ、人間の社会的行動の社会的統制としての立法や法解釈の技術をその対象としていたのである。そこで、法学の科学性が問われるのは、正しく法解釈における大前提となる条文に関する点であって、条文の妥当性の有無が問題となる。しかし、人間の作為、不作為の社会的行動は、ある一定の社会的な価値実現の結果であると見做せば、立法および解釈に際しても当然このような社会的価値の判断を基礎として理論展開

されることがなろう。さて①の経験的事実は、すべて一定の価値判断に基づく人間の社会的行動の結果であるといえる。諸々の社会組織体にあつては、それぞれの価値は相互関連性を有しながら、一つの価値体系をなしているのであるから、このような中から、かかる経験的事実の価値をいかに評価するかが③の仮説の理論構成の方向性を決定的ならしめることになる。経験的事実の確定は、歴史的な諸々の事実のすべてを指すのではなく、その中の特に社会的に評価しうる事実の確定であつて、ここに、事実として確定された現象の社会的価値の評価がなされていることになる。そこで、これらの社会的価値の中で特に法によって保障されるに値すると思われるものが法的価値となるのである。この場合、社会的価値の評価が重要となるが、その判断主体の主観的な価値観によつて評価が異なることがありうる。しかし、いわゆる価値体系と特定選択せる経験的事実の価値との検討を前提として判断されるのは当然のことであつて、このことは、かかる価値判断の客観性の問題となるのであつて、③の理論構成に際して、価値判断主体者のいわゆる価値選択の尺度により、同一の経験的確定せる事実の評価が変わることになる。個々の価値判断の相違は、その判断主体者の仮説の理論構成の際に、当然人間行動社会の価値体系との関係を説明することになり、総合的な自己の価値体系に基づく個別的価値判断の基準が示されることになるのである。だから、この価値判断の相違は、理論、学説の相違となるのであつて、単なる見解の相違ではなく、価値観の相違なのである。そこで次に③の選択された価値基準に基づく仮説∥理論の実践・検証が行なわれる。仮説∥理論が実践面において、証明された時、それは客観性ある価値判断に基づく、客観理論となるのであつて、しかも①の経験的に確定された事実は科学的真実の実体と見做されることになる。しかし、これらの社会科学の方法論は単なる仮説∥理論の検証や真理の確定の証明に終止するものではなく、現実の社会現象としての人間の社会的行動の基準となる社会的価値と

諸々の価値体系との相互関係を明白にし、かかる検証された価値基準に基づく価値判断によって、人間の社会的行動はいかにあるべきかの将来の予見性を示唆することができる。ここに法解釈の予見性すなわち、裁判所がある一定の事実に対していかなる価値判断に基づいて判決を下すであろうかという予見が可能となる。⁽²⁾ また、検証された価値判断と諸々の価値体系とが矛盾する場合、その調和機能として、あるべき価値体系の方向に、立法および裁判を指導することになる。更に、人間およびその社会は歴史的実在であって、歴史的発展過程を通して考察せねばならないのであって、いかなる価値判断も歴史的発展法則の認識なしには正確を期することはできないのである。検証された社会的価値判断に基づく価値体系が社会発展法則に対していかなる作用をするかが問題となり、ここに社会の発展方向をも予見しうることになる。

社会科学は、流動的な社会現象における人間の社会的行動を対象とするところから、常に科学的方法としての経験↓理論↓検証をくり返えしながら、その社会科学的使命をはたさねばならない。法律の社会科学的検証方法に際しては、経験的事実は、その社会の法制度による拘束を受けることになり、法的価値判断として法律事実の認識は、現行法の承認の上に成立するものであって、現行法の是非論は、現実の人間行動社会の価値判断に基づくべきであり、現行法に基づいて法的価値判断をすれば、常に法は正しいとの前提の確認がなされていなければならないことになる。ここに「悪法も法なりや」の命題に対しては、社会の歴史的発展法則に基づく人間の社会的行動としての社会的価値の認識と、現行法（悪法と称せられる法）の法的価値の認識との価値判断に基づく理論の実践による検証によって、明確なる解答を与えうるのである。また、法の廃止・変更は既存の法学を無価値ならしめるとの考えから、法の科学性を否定するのは誤りであるといえるのである。法学は、正しい社会的価値に基づく法的価値判断によっ

て、むしろ現行法の妥当性を常に問うものであり、その結果として、法の発展としての法の廃止・変更を主張するという社会的な重要な使命を与えられている。ここに科学としての法律学の価値を見出すことができるのである。

次に問題として残るのは、その検証の点である。社会科学における検証は、自然科学のように実験の反復が容易ではなく、社会の発展過程における流動せる社会現象としての実体を通してのみなされるものであつて、たとえ仮説||理論の正当性が十分推定されたとしても、現実の社会との間に価値認識の差異がある場合、その仮説||理論は先づ実践されねばならず、この実践を通してのみ検証されたその仮説は客観理論となるのである。この仮説||理論の検証の基準としての実践は、社会の歴史的客観的發展法則に基づく必然的な実現を志向する社会的価値判断によるものでなければならない。法学の場合は、個別的な検証は個々の裁判において比較的容易に確認できるのであり、この個別的な判例の検証の積み重ねによつて、法体系の検証をえることができるのである。また、法の実践は権利の主体であり主権者である一般国民の科学的認識に基づく社会的価値の法的確信に依存せざるをえないものである。例えば労働者の生存権実現の実践活動はその典型といえるであらう。

二 市民法原理としての雇用

近代市民社会とその法律学は、封建的身分的拘束から人々を解放するという歴史的使命をもつて生まれたものであり、いわゆる市民法は、私有財産制度を基盤とするところの自由主義、個人主義、営利主義をその指導原理とし、法的には、所有権絶対の原則、契約自由の原則、過失責任の原則を容認するという根本理念に基づいていた。⁽⁹⁾この

ような理念に基づく社会の物質的生産関係の発展は、結果的には、資本主義社会の成立をもたらし、かつての身分制度にかわり、労働者と使用者との間の労働問題の発生に伴う階級対立という新たな社会現象を発生せしめたのである。これは市民法自体の内部的矛盾の現われであつて、市民法的価値判断によつては解決しえない問題であつた。だとすれば市民法の根本理念自体に疑念を持たざるをえないのであつて、かかる階級対立を発生せしめる法的な原因はどこにあつたのか、が問われねばならない。この点の検討こそが、労働法の法的意義とその歴史的使命、労働法の科学性の認識につながるのである。そこで、市民生活における労働者と使用者との労働関係に対して、市民法はいかなる機能をはたしたかをみてみよう。

そもそも労働関係は、人間の歴史的社会生活と密接不可分の関係にあつて、人が物質的生産にたづさわつた時から存在するものであり、実質的に労働といわれるものの総称であるといえる。封建時代にあつては、重要な生産手段である土地に対する労働関係を主従関係＝身分関係としてとらえていたのであり、近代市民社会は、自然法的な基本的人権思想に基づく身分から契約への思想の下に人間回復をもたらし、人間は権利の主体であるとの確認に基づき、労働生産関係は私的意思に基づく生産手段と労働力との結合とみなすのであり、ここに契約概念が生まれ、雇用として法定されたのである。

雇用について、民法第六二三条は「雇傭ハ当事者ノ一方カ相手方ニ対シテ勞務ニ服スルコトヲ約シ相手方カ之ニ其報酬ヲ与フルコトヲ約スルニ因リテ其ノ効力ヲ生ス」と定めており、ここにいう当事者とは、自由、平等、対等な法的人格者をいうのであり、雇用はこのような当事者間の自由意思による債権契約とみなす。このように当事者を画一的な法的人格者と見做すことは、個々の当事者の実体すなわち社会生活関係における有産者と無産者の社会

的、経済的、政治的の立場やその地位の個別的評価を法は一切捨象しているのであって、資本主義社会における労働関係は、生産手段の所有者としての使用者と無産給料生活者としての労働者の間における相互の自由意思に基づく契約という私的自治にゆだねた。その結果、当事者の実質的な力関係によって、当然に発生する有産者の無産者支配を事実上法認することになったのである。法的には、有産者は財産権の保障によって、労働関係において優位に立つが、労働者は財産権の保障を受けるべき財産を有しておらず、法上の保障を受ける自由は、自己の自由なる意思とそれに基づく労働力処分の自由でしかなく、ここでは、失業することも本人の自由権の行使による自己責任であると見做されるのである。無産労働者は、自己の生活維持のための糧をえる手段は、自己の労働力処分以外に持たぬ者であって、労働力は自己の意思によって、売り惜しみのできないものである。ここに法律上の自由意思に基づく私的自治が保障されても、労働者にとっては労働することは必然のことであって、労働すると否との選択は許されないものであり、どのような労働条件の下で働くかという点にのみ選択権を持つにすぎない。しかも、その労働力提供は契約自由の原則に基づく雇用契約をその契機とせねばならず、契約という名を附せばすべてが合法化されるのであって、雇用契約においても例外ではない。更にまた雇用契約は、労働者の提供する労働力と使用者の支払報酬との交換契約であるとし、提供される労働力は物||商品と観念され、雇用は物||商品の交換契約としてとらえられ、しかも使用者が支払う報酬は労働者の提供する労働力と等しい価値を有すると観念するのである。このように労働力を物||商品と見做すところから、労働者は今や使用者の経済単位に隷属する一種の経済客体と化しているのである。ここに法律上、形式上は対等の地位を与えられても、実質的に対等でない当事者間の契約を眞の自由意思に基づく契約と見做すところに市民法の契約自由の原則の擬制がある。かかる状況における契約自由の原則に

基づく契約締結の自由、契約内容の自由、契約の相手方選択の自由、契約変更の自由等のいずれもが労働者にとっては実質上対等決定しうるものではないことが認識されるであろう。

三 雇用契約から労働契約へ

雇用は労働力を商品¹¹物と見做し、その労働力と使用者の支払う報酬は等価値であるとする。しかし、労働力と労働者は一体をなすものであって、労働力の提供は必然的にその労働者の身体的行為を要求することになり、使用者の労働力の使用は、当然労働者の支配をもたらす。ここに労働者の使用者に対する人格的、身分的従属が生じるのである。このような従属は、前述の歴史的生産過程における労働関係にも該当するものであって、労働力提供者の従属性は、歴史的に必然性を有し、いかなる社会体制にあつても、また将来に向つてもその従属形態は変わらないものといえよう。この場合、労務提供の過程すなわち生産過程をいかにとらえるかが問題であり、それぞれの支配従属形態の実体をどのように把握するかが重要となる。そこで、資本主義社会における使用者の下での労働生産過程の実体はどうであらうか、形式的には労働力と報酬との等価交換とされるが、実質的にはまさしく価値増殖過程であつて、雇用における商品の等価交換、契約自由の原則に基づく労使関係の過程において剰余価値の搾取がひそんでいるのである。⁽⁴⁾その法的根拠として、民法第二四六条一項は加工物の所有権は材料の所有者に属す、といひながら、但書では労働力によって加工された新成物がその価格を著しく原材料を上回つた場合、その新成物の所有権は加工者に移ることを明記している。実際雇用によつて著るしい価値ある新成物が作られた時、労働者はこの新成物の所有権を取得したであらうか、民法第六二三条によれば、労働力は商品なのであり、労働力と報酬は等価

価値を有するとし、労働力は他の生産機械や原料と同等のものと見做し、商品利用の一つとして労働力を認識する結果、新成物の所有権は原始取得として使用者に帰属するのであって、労働者にはいかなる所有権も発生しないのである。われわれはここに雇用の法原則とその実体との矛盾をみるのであって、この実体の認識に基づいて労働法が制定されるのであり、かくして雇用の歴史的必然的な変形としての労働契約の出現をみるのである。

労働法は資本主義社会の労使関係において、労働者の「人たるに値する」生存保障の実現を基本原理とするものであって、労働契約はこの労働法上の基本原理によって規定されることになる。しかし、かかる労働契約は、資本主義社会の法律原理をその基盤とする限り、一般契約原理としての契約自由の原則に基づくことになり、労働者と使用者との合意によって締結され、等価形態による賃金と労働力の交換契約とみなされる点は雇用と変わるところはない。ただ契約内容については、労基法で最低労働条件基準が法定されているが、法定条件以外の内容は両当事者の合意に依るべしとしている。かくして、労働法の歴史的使命に基づく価値判断に基礎をおく場合と民法上の雇用による価値判断とは、その法的判断が著しく異なることになる。以上の諸点からすれば、労働契約の雇用に対する具体的な特質がとばしように思われるであろうが、決してそうではなく、労働法の基本原理の実現こそが、新たな社会的価値の実現なのであって、労働者および労働者集団と国家の価値認識を基礎とするのである。その限りにおいて、労働契約は、労働者の団結の力と国家の保護をその背景とすることになる。

四 労働法の基本原理

労働法の根本的な指導原理は、憲法二五条の生存権の保障であり、具体的には同二七条の労働権の保障となる。⁽⁵⁾

これらは「人たるに値する生活」の保障を志向するものであつて、本来歴史的には、市民法原理に基づく使用者による労働者搾取を廃除し、我々に「人たるに値する生活」を維持すべき賃金を要求した労働者階級の切実な社会的要請であつたのである。労働力以外の財産を有しない労働者の権利主体としての人間回復はこれらの実現によつて可能となるのである。憲法は生存権を人間の権利として保障してゐるのであつて、労働者は国に対して生存権の保障を要求しうることになり、国はこれを実現する義務がある。しかしながらそもそも生存権や労働権は社会主義的な法律原理であつて、市民法を修正すべく生まれた労働法の根底をなす原理であり、私的自由主義を基本的な法律原理とする資本主義社会とは、本質的には融合し難いものである。わが憲法は、歴史的社會發展法則と、その必然的な社會的価値の評価に基づいて、あえてこの矛盾を承認しつつこの社會主義的原理を取り入れたのであつた。かくして、このような矛盾から生ずる生存権保障の實際上の不十分さを自覺する憲法は労働者の生存権確保の手段として別個の基本権すなわち憲法二八条で勤労者の団結権・団交権・団体行動権の保障を規定した。ここに生存権の私的実現の法認があるのであつて、集團的な労働關係に関する労組法・労調法の使命もこの点に起因するのである。なお、労働者にとっては、労働権の保障は絶対不可欠のものであるが、資本主義社會を前提とし、労働契約締結の自由の保障の下では、一般私企業に労働者の雇入れを強制できないのである。その責任は国にあるのであるが、實際上国は、失業者に対して、職業安定法や緊急失業対策法等による失業対策を講じてゐるにすぎないのである。

労働者保護の原理は、国が現に労働關係にある労働者に人たるに値する生活を営むに足る労働条件を最低のものとして保障しようとするものであつて、憲法第二七条二項に基づき労基法でその具体的な労働条件の最低基準の法定がなされている。このような労働契約内容の制限による労働者の保護は、歴史的には児童や婦人労働の保護に始

まり、一般労働者へと拡大されるのであるが、この保護の拡大は、労使関係における労働者の一般的従属性に伴う労働強化の結果、労働者の人間性の自覚の高揚に基づく集団行動の必然性に対する国家的価値判断による要請の面と、更に公正な企業競争による市場の安定の面から労働条件を画一的に決定することの必要性と労働力の再生産の必要性という資本家的価値判断による要請の結果であつた。⁽⁶⁾

そこで、労働者の「人たるに値する生活」の具体的実現は、労基法の保護条件に基づく労働契約をその契機とするが、資本主義社会を基盤とする限り、その労働条件の内容も自から限界を有することになる。特に労働者の生活に直接的な賃金については、具体的な支払方法や支払時期、前借金相殺禁止（労基法第二四条以下）を定めているが、最も重要な賃金の額の保障規定はなく、その他労働時間についても例外規定を定めており、労働者の生活保障の重要な部分が不明確であり、これらは、労働契約自由の範疇として扱えられ、労働者と使用者との個別的な契約関係で決められることになる。かかる契約関係こそが常に労働者の従属性を余儀なくしてきた歴史的事実は明白であつて、資本主義社会における一般的従属労働は、労働者に「人たるに値する生活」を実現する必然的手段は団結および団結行動の力であることを自覚させたのである。この目的実現のために労働者の団結力に基づく行動は、その社会的実践を通して、社会的価値あるものと認識され、国家統制としての刑事責任・民事責任の解放をもたらし、団結は国家的承認を得て、憲法第二八条で保障されたのである。かくして、個別的な労働関係としての労働契約は、労働者の集団的組織体としての労働組合と使用者および使用者連合との間で、しかも法的に承認された団結力と資本力を背景にして、自主的交渉によつて賃金その他の労働条件を決定することになったのである。

個別的な労働契約関係における私的自治の矛盾は、集団的な労働関係を必然的に要請した。ここでの当事者は、

労働者の集団的意思統一体としての組合と使用者およびその集団であつて、われわれはここにはつきりと階級としての二つの組織体の存在をみるのである。このような集団的な労働関係は、あたかも労働者階級と資本家階級との個別的な労働関係とも見做しうるのであるが、その当事者を個別的な人ではなく、人の組織体とする点が重要である。個々の労働者の意思統一体としての労働組合という組織体は、組織体であるがゆえに有する内部統制と組織強制的過程を通して、無意識的に、構成員の総意に反する意思を持つ危険性を内含するものであつて、歴史的社會法則に基づく必然的なものとしての正しい客觀的な労働法的価値判断に基づく労働者の組織体としての実体を有するように、労働者および労働組合の代表者は常に注意する必要がある。

集団組織体としての団体自治は、現に資本主義社會の法律原理を基盤とするものであつて、契約自治の發展としてとらえねばならず、組合と使用者との自由意思に基づく自主的決定に基礎をおく。ここに私的自治の拡大としての団体的私的自治をみるのである。労使双方の価値基準の相異は、あたかも個別労働契約におけるが如く、平等なる自主的調整を困難ならしめる。そこで、労働法的価値を認識する憲法二八条の趣旨の下に、労組法、労調法で、自主的決定の方法を定めている。

- 一、労働組合の組織の自由と自主性の保障（憲法二八条・労組法一条〜七条）
- 二、労働組合の団体交渉権の保障（憲法二八条・労組法六条）
- 三、団体交渉の成果たる労働条件その他に関する労働協約の効力の保障（労組法一四条以下）
- 四、有利な労働条件および労働協約を確保する手段としての爭議行為その他の団体行動を保障する（憲法二八条・

労調法六条七条）

五、正当な組合活動を妨害する不当労働行為は禁止される（労組法七条）

以上にみたごとく、集团的労働関係は、両当事者の合意による労働協約の締結を志向するものであつて、諸々の労働組合の団結活動も労働協約の締結によつてその目的を達することになる。労使の労働関係に対する価値基準の相違から、団体交渉において労働条件その他に関して意見の一致し合意をえない場合、労働組合は、労働法的価値判断に基づいて、最終的な手段として争議権を行使することになる。使用者側は、資本力と所有権、経営権を基礎として対抗することになるが、これらは両当事者の労働価値観の相違によるものであつて、しかも法的に保障された実力行使による対決であつてみれば簡単に意見の一致はみれないのは当然であらう。そこで、その解決は、両当事者の実質的な力関係の調和点に求めることになり、この力の調和点が、両当事者の合意点となり、労働協約の内容となるのである。しかもこの自主的決定としての労働協約に法規範的効力を認めるのであつて、ここに労働法の特殊性があるといえる。今日の団体的私的自治の過程における労働者の階級的従属性の認識に基づく労働組合の団結活動としての争議権の行使は、かつての市民法の所有権絶対の原則に匹敵する程の実質的な力を持つに至つたのであり、今後の労使の価値基準の認識に基づく自主的調整は、その困難の度を増すであらうと思われる。しかし、国家法は、相矛盾する市民法と労働法との法制度により生ずる両当事者の価値基準の相違は、本来裁判所の判断になじまない性質のものであるとの認識に基づき、また、労働者の生存権の緊急性との点をも含めて、ここに労働紛争処理の機関として労働委員会制度を採用し、労使の迅速なる自主的解決を要請しているのである。ここで解決がつかない場合裁判所に訴を起すことになる。そこで裁判所が判断する場合には、單なる市民法原理による法の解釈、適用ではなく、労働者の階級的従属性という実体に基づく価値認識をもつて、労働関係に対処すべきであると

考える。⁽⁸⁾

かくして、労働法は市民法の根本原理の虚偽性を廃して、労使の実質的な対等に基づく労働条件その他の自主的決定(労働協約その他の協定)を通して労働者の「人たるに値する生活」の実現を図かるものであつて、具体的には、労働者の人間的要求としての「生きること」「働くこと」の保障と、更にこれらを私的に実現する手段としての「団結活動をする事」の保障を基本原理とするものである。このような労働法は市民法的価値体系と相剋關係を生ずるが、労働法はまさしく市民法の矛盾を承認し、労働者の経済上の地位と生産過程における労働關係の実体の特殊性を認識した上で制定されたものである。ここに他の法律分野とは異なる労働法の歴史的使命とその指導原理の特殊性と、その現実的機能の重要性を見い出すのである。

註(1) 片岡 昇「労働法学の方法」新労働法講座Ⅰ 八七頁、本多淳亮「労働法解釈の方法」季労八〇号一一頁以下、ホセ・ヨンパルト「法原則の歴史性と自然法論」現代自然法の理論と諸問題(日本法哲学会編)三頁以下、吉野一「経験文化科学としての法学・エミール・ラスクの法学方法論」法思想の諸相(日本法哲学会編)二〇七頁以下参照。

(2) 川島武宜著「科学としての法律学」六五頁以下参照。

(3) 津曲藏之丞「市民法と労働法」労働法講座第一卷 五一頁以下参照。

(4) 浅井清信「労働契約概念を規定するもの」労働契約論の再構成 日本労働法学会誌四二号一七頁、沼田稻次郎著「団結權思想の研究」三八頁以下、加古祐二郎著 近代法の基礎構造 一五三頁以下参照。

(5) 野村平爾著「日本労働法の形成過程と理論」四頁以下参照。

(6) 沼田前掲書四一頁以下参照。

(7) 浅井清信著「労働法」四三頁参照。

(8) 沼田前掲書四七頁以下参照。

本稿では労働法の解釈の特殊性の点と、法社会学的方法の点についてはふれていないが、労働法解釈の特殊性は労働法の特殊性

を前提とするものであり、法文至上主義による概念法学的解釈の批判につながることになる。また法社会学との関係は、労働立法過程に際して重要な意義を持つと同時に、法の社会的機能すなわち、法の妥当性と実効性の検証に寄与するものであると思われる。後日これらの点をふくめて労働法学の科学性を深めてゆきたい。

